

Supremo Tribunal de Justiça
Processo nº 3556/17.5T8PNF.P1.S1

Relator: FRANCISCO MARCOLINO

Sessão: 21 Setembro 2022

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: REVISTA

Decisão: NEGADA A REVISTA.

CONTRATO DE TRABALHO COM ENTIDADE PÚBLICA

RETRIBUIÇÃO DISCRIMINAÇÃO

TRABALHO IGUAL SALÁRIO IGUAL

Sumário

I – Tendo o A. Celebrado com o R. um contrato de trabalho sujeito ao Código do Trabalho e não um contrato de trabalho em funções públicas, constituiu-se uma relação jurídica de trabalho de direito privado e não uma relação jurídica de emprego público.

II – Nestas circunstâncias não é directamente aplicável à retribuição o estatuído no art.º 38º da Lei nº 64-A/2008, de 31.12.

III – Tendo, no entanto, o R celebrado com outros trabalhadores, no mesmo ano civil, para a mesma categoria profissional, um contrato sujeito a relação jurídica de emprego público, cuja retribuição mensal é superior, verificando-se, destarte, discriminação salarial, e não existindo qualquer factor justificativo da discriminação, impõe o princípio de que para trabalho igual, salário igual, consagrado no art.º 270º do CT, seja fixada a remuneração mensal do A no mesmo montante.

Texto Integral

I. Relatório

a)

AA intentou a presente acção declarativa comum contra “C... E.P.E.”.

Deduziu um pedido principal e três pedidos subsidiários:

- A título principal pede que o R seja condenado a pagar-lhe, a título de retribuição base ilíquida mensal o montante de € 1.819,38, o mesmo que paga aos trabalhadores Dr.^a BB e Dr. CC; A pagar-lhe a quantia de € 98.860,24, correspondente às diferenças salariais já vencidas desde Junho de 2010 até Dezembro de 2017, incluindo as relativas a subsídios de férias e de Natal e prémio de assiduidade, bem como juros de mora à taxa legal anual de 4% vencidos até à presente data sobre aquelas quantias, que se computam em € 11.746,83; A pagar-lhe as diferenças salariais, incluindo as relativas a subsídios de férias e de Natal e prémio de assiduidade, vencidas desde a data de propositura da acção até ao trânsito da decisão; A pagar-lhe juros de mora vencidos à taxa legal anual de 4% sobre a quantia de € 98.860,24 e vencidos desde a data de propositura da presente acção até efectivo pagamento.
- A título subsidiário, para o caso de improcedência do pedido principal, pede que o R seja condenado a pagar-lhe, a título de retribuição, a base ilíquida mensal no montante de € 1.407,45, o mesmo montante que paga ao trabalhador Dr. DD; a pagar-lhe a quantia de € 49.431,11, correspondente às diferenças salariais já vencidas desde Junho de 2010 até Novembro de 2017, incluindo as relativas a subsídios de férias e de Natal e prémio de assiduidade, bem como juros de mora à taxa legal anual de 4% vencidos até à presente data sobre aquelas quantias, que se computam em 5.882,46€; a pagar-lhe as diferenças salariais, incluindo as relativas a subsídios de férias e de Natal e prémio de assiduidade, vencidas desde a data de propositura da acção até ao trânsito da decisão; a pagar ao A. juros de mora à taxa legal anual de 4% sobre a quantia de € 49.431,11 e vencidos desde a data de propositura da presente acção até efectivo pagamento.
- A título subsidiário, para o caso de improceder o pedido principal e o 1º pedido subsidiário, pede que o R seja condenado a pagar-lhe, a título de retribuição base ilíquida mensal, a quantia de € 1.201,48, o mesmo montante que paga aos trabalhadores Dr.^a EE, e Dr.^a FF; a pagar-lhe a quantia de €

24.716,01, correspondente às diferenças salariais já vencidas desde Junho de 2010 até Novembro de 2017, incluindo as relativas a subsídios de férias e de Natal e prémio de assiduidade, bem como juros de mora à taxa legal anual de 4% vencidos até à presente data sobre aquelas quantias que se computam em € 2.941,21; a pagar-lhe as diferenças salariais, incluindo as relativas a subsídios de férias e de Natal e prémio de assiduidade, vincendas desde a data de propositura da acção até ao trânsito da decisão; a pagar-lhe juros de mora à taxa legal anual de 4% sobre a quantia de € 24.716,01 e vincendos desde a data de propositura da presente acção até efectivo pagamento.

- A título subsidiário, para o caso de improceder o pedido principal e os 1º e 2º pedidos subsidiários, pede que o R seja condenado pagar-lhe a retribuição base ilíquida mensal de acordo com o artigo 38.º da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, isto é € 1.201,48; a pagar-lhe a quantia de € 24.716,01, correspondente às diferenças salariais já vencidas desde Junho de 2010 até Novembro de 2017, incluindo as relativas a subsídios de férias e de Natal e prémio de assiduidade, bem como juros de mora à taxa legal anual de 4% vencidos até à presente data sobre aquelas quantias que se computam em € 2.941,21, a pagar-lhe as diferenças salariais, incluindo as relativas a subsídios de férias e de Natal e prémio de assiduidade, vincendas desde a data de propositura da acção até ao trânsito da decisão; a pagar-lhe juros de mora à taxa legal anual de 4% sobre a quantia de € 24.716,01 e vincendos desde a data de propositura da presente acção até efectivo pagamento.

Em abono da sua tese alega que, apesar de constar do contrato escrito, que a retribuição mensal é de € 995,51, a verdade é que o Dr. GG, que tem poderes de representação do R, lhe disse que o vencimento seria de € 1.819,38.

No mais invoca discriminação salarial pois que os trabalhadores acima referidos foram admitidos praticamente na mesma ocasião, sendo todos técnicos superiores, e auferem os vencimentos que refere, superiores aos do A.

b)

Contestou o R pugnando pela improcedência de todos os pedidos.

Deduziu reconvenção peticionando a nulidade do contrato de trabalho.

c)

Em sede de despacho saneador **não foi admitida a reconvenção**.

Efectuado o julgamento, foi proferida sentença que julgou a acção improcedente e, em consequência, absolveu o R. de todos os pedidos formulados pelo A.

d)

Inconformado, o A interpôs recurso para o Tribunal da Relação do Porto.

- Por um lado, impugna a matéria de facto defendendo que devem ser considerados provados os itens 2 e 5 da matéria de facto não provada.
- Por outro, considera que a matéria de facto provada permite concluir pela violação do princípio do trabalho igual, salário igual.
- Em todo o caso, sempre terá de se considerar que a remuneração ilíquida mensal teria de ser no montante de 1.201,48€, como é de lei.

e)

O Tribunal da Relação do Porto, **dando parcial provimento ao recurso do A**, decidiu:

- Alterar a matéria de facto considerando que o facto não provado sob o item 2 devia passar a provado acrescentando à matéria de facto provada o item 10-A (o que não influenciou na decisão final);
- Revogar “a sentença recorrida, no que respeita ao 3º pedido subsidiário formulado e condenar a Ré a pagar ao Autor a retribuição base ilíquida mensal de acordo com o artigo 38º da Lei nº 64-A/2008, de 31 de dezembro, isto é € 1.201,48. Em conformidade, condenar a Ré a pagar ao Autor: - as diferenças salariais já vencidas desde Junho de 2010 até Novembro de 2017, incluindo as relativas a subsídios de férias e de Natal e prémio de assiduidade, bem como juros de mora à taxa legal anual de 4% vencidos desde a data de vencimento das quantias em causa até efetivo pagamento; - a pagar ao Autor as diferenças salariais, incluindo as relativas a subsídios de férias e de Natal e prémio de assiduidade, vencidas desde a data de propositura da ação até ao trânsito da decisão, bem como juros de mora à taxa legal anual de 4%, vencidos desde a data de propositura da ação até efetivo pagamento. Nos termos dos artigos 609º, nº2 e 358º, nº2 do CPC, é relegada a liquidação para o respetivo incidente”.

f)

Irresignado é agora o A que traz a presente revista, que apelidou de “*excepcional*”.

Apresentou as seguintes conclusões:

I- O Princípio constitucional de que para trabalho igual salário igual impõe a igualdade em natureza, quantidade e qualidade, afastando do seu iter cognitivo a proibição de diferente remuneração de trabalhadores da mesma categoria profissional, na mesma empresa, quando a natureza, a qualidade e a quantidade do trabalho não sejam equivalentes;

II- Destarte, a presunção de discriminação impõe-se fundamentada em factos, nomeadamente na indicação de trabalhadores favorecidos e narração de factos que atentam directa e/ou indirectamente contra o princípio da dignidade sócio-laboral;

III- Ora, resulta da matéria assente, constante do item 44.º, que todos os outros admitidos aos serviço do ora Recorrente exercem funções em serviços distintos, não constando dos autos factos que possam inserir-se na categoria de factores característicos de discriminação, sendo certo que competia ao autor, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, alegar e provar factos que, referindo-se à natureza, qualidade e quantidade de trabalho prestado por trabalhadores da mesma empresa e com a mesma categoria, permitiriam concluir que o pagamento de diferentes remunerações viola o princípio para trabalho igual salário igual, pois que tais factos, indispensáveis à revelação da existência de trabalho igual, se apresentam como constitutivos do direito a salário igual, que se pretende fazer valer.

IV- Nesta senda, forçosamente se impõe concluir que ora os factos assentes são claramente insuficientes se considerar que o trabalho por si prestado era/ é igual ou objectivamente semelhante, no seu todo, aos dos trabalhadores relativamente aos quais se considera discriminado, e em relação aos quais reclama a respectiva paridade retributiva. Sucede precisamente o contrário, dos factos provados não se pode extrair que o Recorrente HH violou o princípio da igualdade na vertente “para trabalho igual, salário igual”, isto porque deles não decorre qualquer atuação discriminatória perante o Autor.

V- A admissão do Autor ao serviço do recorrente surge fruto de necessidades diferentes, próprias do serviço carecido da sua colaboração, pelo que, não

podemos concluir pela existência da mesma realidade material que justificaria a conclusão de que foi violado o princípio “para trabalho igual salário igual”.

Assim, deverá proferir-se acórdão que revogue o duto acórdão recorrido, por ao ter decidido como o fez, substituindo-o por aresto que julgue a acção totalmente improcedente por não provada e o réu absolvido.

g)

Respondeu o A concluindo simplesmente que *“Deve ser negado provimento ao recurso do R./Recorrente”.*

Pretendeu ampliar o objecto do recurso e não interpôs recurso subordinado.

h)

A Ex.ma Juíza-Conselheira, então Relatora, hoje Jubilada, decidiu, sem reclamação:

1. Que a revista fosse tramitada como revista normal;
2. Não admitir a ampliação do objecto do recurso.

i)

O Ex.mo PGA emite duto parecer no sentido de ser negada a revista e confirmado o duto acórdão recorrido.

j)

A única questão a decidir no presente recurso é a de saber se, perante a matéria de facto provada, o R. estava a discriminar o A em termos salariais, em comparação com os demais trabalhadores da sua categoria profissional, assim violando o princípio do “trabalho igual, salário igual”, devendo, por isso, o vencimento ilíquido mensal do A ser fixado em 1.201,48€, por aplicação da Lei 64/2008 conjugada com a Lei 12-A/2008, como decidiu o Tribunal da Relação do Porto.

II. Fundamentação

A)

De facto

O Tribunal da Relação do Porto considerou provada a seguinte factualidade:

1º- A R. é uma entidade pública empresarial.

2º- A R. tem o seguinte objeto: 1- Prestação de cuidados de saúde à população, designadamente aos beneficiários do Serviço Nacional de Saúde e aos beneficiários de subsistemas de saúde, ou de entidades externas que com ele contratualizem a prestação de cuidados de saúde, e a todos os cidadãos em geral; 2- Desenvolver atividades de investigação, formação e ensino, sendo a sua participação na formação de profissionais de saúde dependente da respetiva capacidade formativa, podendo ser objeto de contratos-programa em que se definam as respetivas formas de financiamento.

3º- Em data anterior a 31.05.2010, o A. licenciou-se em ... pela ..., ..., e, entre 2010 e 2011, concluiu o "...", na Escola ... (E... - A...).

4º- No dia 31.05.2010, o A. e a R. assinaram o escrito particular intitulado "CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO" com o seguinte teor: "Preâmbulo Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 233/2005, de 29 de Dezembro, de harmonia com o artigo 14º do Regime da Gestão Hospitalar aprovado pela Lei n.º 27/2002 de 8 de Novembro, conforme despacho do Presidente do Conselho de Administração, datado de 21/05/2010, face à delegação de competência deliberada na reunião do Conselho de Administração datada de 10 de Maio de 2010: Entre: C... E.P.E., com sede em ..., ...l, entidade pública empresarial, transformada pelo Decreto - Lei n.º 93/2005 de 7 de Junho, com os respetivos Estatutos aprovados pelo Decreto-Lei n.º 233/2005, de 29 de Dezembro, pessoa coletiva n.º ... e Segurança Social n.º ..., com sede no Lugar ... - Guilhufe ... Penafiel, aqui representada por II, na qualidade de Presidente do Conselho de Administração do Hospital, de ora em diante designado por 1º CONTRAENTE; e AA, moradora em ..., ..., Bloco ...,, contribuinte n.º ..., portador do Cartão de Cidadão ..., de ora em diante designado por 2º CONTRAENTE: é celebrado, e reciprocamente aceite, livremente e de boa fé, o presente contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, que se rege pelas disposições gerais contratualmente aplicáveis, pela lei, instrumentos de regulamentação coletiva e pelas cláusulas seguintes: Cláusula 1ª OBJECTO O 1º CONTRAENTE admite ao seu serviço o 2º CONTRAENTE para exercer, sob a sua autoridade e direcção, as funções correspondentes à categoria profissional de TÉCNICO SUPERIOR (...). § Único: O 2º CONTRAENTE declara expressamente possuir as habilitações necessárias ao exercício das funções referidas no corpo desta cláusula. Cláusula 2ª INÍCIO DE VIGÊNCIA O 1º CONTRAENTE toma ao seu serviço o 2º CONTRAENTE a partir de 31 de Maio de 2010. Cláusula 3ª RETRIBUIÇÃO

MENSAL 1-A retribuição ilíquida mensal a auferir pelo 2º Contraente é fixada em 995,51 € (novecentos e noventa e cinco euros e cinquenta e um cêntimos), paga doze meses por ano, acrescida dos respetivos subsídios de férias e de natal, de igual montante, sujeita aos descontos legais. 2- O 2º CONTRAENTE tem direito a um prémio correspondente a 14,28% da retribuição ilíquida mensal, pago até ao máximo de onze vezes por ano, atribuído unicamente até ao momento em que se encontrem previstos os incentivos ao desempenho, desde que não tenha qualquer tipo de falta, com exceção das faltas por falecimento de familiares, por maternidade ou paternidade, casamento e cumprimento de obrigações legais, nomeadamente comparência em Tribunal. 3- O prémio de 14,28% previsto no número anterior é válido e será atribuído, única e exclusivamente, até que se encontrem definidos pelo Conselho de Administração os incentivos ao bom desempenho de funções e os procedimentos de avaliação individual, com observância das normas legais ou regularmente aplicáveis, e comunicados tempestivamente aos profissionais do Hospital, bastando, para tal, que se verifique a publicação dos mesmos em Boletim Informativo. 4- O prémio referido nos números anteriores é apurado mensalmente, em função da assiduidade do trabalhador. 5- Tal prémio não será pago no mês em que seja abonado ao trabalhador o respetivo subsídio de férias, pressupondo-se que se reporta ao mês em que o trabalhador goza as suas férias. 6- Por requerimento dirigido ao Conselho de Administração do 1º CONTRAENTE, o 2º CONTRAENTE poderá solicitar a não retirada ou a reposição do prémio de assiduidade, desde que a falta tenha carácter excecional ou decorra de causa de força maior, devendo, para tal, apresentar a respetiva fundamentação e pertinentes comprovativos. 7- O 2º CONTRAENTE tem direito a um subsídio de refeição no montante diário de 4,27 € (quatro euros e vinte e sete cêntimos) por cada dia de trabalho efetivo e completo. 8- A retribuição mensal poderá ser revista anualmente, em função das regras definidas pelo 1º CONTRAENTE e a avaliação do desempenho do 2º CONTRAENTE. 9- A remuneração base e subsídio de refeição definidos, respetivamente, nos números 1 e 7 desta cláusula serão atualizados em função do aumento percentual que vigorar, em cada momento, nos termos legais.

Cláusula 4ª HORÁRIO DE TRABALHO 1- A prestação do trabalho do 2º CONTRAENTE obedecerá a um horário semanal de 40 horas, sendo o horário diário, o do serviço de colocação, onde aquele ficar funcionalmente integrado, de acordo com a organização, esquema e escala de funcionamento desse serviço, sem prejuízo de quaisquer alterações decorrentes das necessidades objetivas do funcionamento dos serviços do 1º CONTRAENTE 2- O 2º CONTRAENTE dá também o seu acordo a, sempre que necessário, desenvolver a sua atividade em horário noturno e/ou por turnos, de acordo

com disposições legais em vigor e as normas internas do 1º CONTRAENTE.

Cláusula 5ª PROGRESSÃO NA CARREIRA A promoção do 2º CONTRAENTE a categoria superior da respetiva carreira, bem como a progressão em cada categoria, ocorrem nos termos definidos pela política do C... E.P.E., aprovada em Conselho de Administração, se outro regime mais benéfico não vier a ser estabelecido através de regulamentação coletiva de trabalho ou acordo de empresa.

Cláusula 6ª LOCAL DE TRABALHO O 2º CONTRAENTE executará a sua atividade no C..., E.P.E. No entanto, sempre que o 1º CONTRAENTE entenda necessário, o 2º CONTRAENTE, poderá ser transferido para quaisquer outras instalações do 1º CONTRAENTE, ou com ele relacionadas, nomeadamente outro local de cobertura assistencial deste, situação para a qual o 2º CONTRAENTE dá desde já, o seu total e expresso consentimento.

Cláusula 7ª FÉRIAS Ao 2º CONTRAENTE é garantido um período de férias de acordo com a legislação aplicável e de acordo com o plano de férias que vier a ser aprovado pelo 1º CONTRAENTE.

Cláusula 8ª DENÚNCIA A denúncia do contrato por iniciativa do 2º CONTRAENTE deverá ser comunicada ao 1º CONTRAENTE, por escrito, com a antecedência mínima legal em relação à data em que aquela denúncia produza efeitos.

Cláusula 9ª DESLOCAÇÕES 1- O 2º CONTRAENTE poderá ser designado para deslocações no âmbito da sua função, em território português, onde o 1º CONTRAENTE exerça a sua atividade, fora das Unidades de Saúde afetas ao C..., E.P.E. 2- Se essa deslocação implicar a realização de despesas específicas, o 1º CONTRAENTE reembolsará o 2º CONTRAENTE, mediante o preenchimento de um documento próprio existente no ... e a apresentação de comprovativo bastante, nos termos da lei geral. 3- A transferência e deslocações previstas, respetivamente, nas cláusulas 6ª e 9ª do presente contrato só poderão ser efetuadas num raio máximo de 30 Kms.

Cláusula 10ª VINCULAÇÃO O 2º CONTRAENTE declara formalmente estar livre de qualquer compromisso relativamente a quaisquer relações no âmbito laboral e especificadamente, não estar sujeito a qualquer cláusula de não concorrência, que possam constituir obstáculo/impedimento à celebração do presente contrato individual de trabalho.

Cláusula 11ª CUMPRIMENTO DAS NORMAS INSTITUCIONAIS 1- O 2º CONTRAENTE obriga-se a cumprir e a respeitar todos os regulamentos, diretivas, planos de trabalho, ordens e instruções (escritas ou verbais), provenientes da Administração do 1º CONTRAENTE e/ou dos seus superiores hierárquicos, no âmbito do quadro dos métodos e dos conhecimentos adquiridos do 1º CONTRAENTE. 2- O 2º CONTRAENTE compromete-se ainda a respeitar os procedimentos e as regras de funcionamento em prática no seio do 1º CONTRAENTE, desde a respetiva entrada em vigor.

Cláusula 12ª OBRIGAÇÕES DE DESEMPENHO O 2º

CONTRAENTE deve comparecer ao serviço com assiduidade e desempenhar as suas funções com zelo e diligência, visando a melhoria da produtividade do 1º CONTRAENTE, guardar lealdade à entidade empregadora e cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato e das normas que o regem.

Cláusula 13ª RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR 1- Ambos os

CONTRAENTES reconhecem a especificidade das funções a executar pelo 2º CONTRAENTE e estão cientes da confiança e da boa fé recíproca que presidiram à celebração deste contrato individual de trabalho. 2- Quaisquer ação ou omissão imputáveis ao 2º CONTRAENTE, que ocorram na prestação da sua atividade e que prejudiquem a boa imagem e o nome do 1º

CONTRAENTE, será alvo de ação disciplinar imediata. Cláusula 14ª SIGILO PROFISSIONAL O 2º CONTRAENTE obriga-se, mesmo após a cessação do presente contrato individual de trabalho, a não ceder, revelar, divulgar, utilizar ou discutir, direta ou por interposta pessoa, quaisquer informações e/ou elementos que lhe hajam sido confiados ou que tenha tido conhecimento no exercício da sua atividade, designadamente os referentes à organização, métodos e processos de trabalho, identificação dos pacientes e fornecedores e quaisquer outros pormenores de ordem técnica ou financeira. Cláusula 15ª

CLÁUSULA PENAL O 2º CONTRAENTE reconhece que o 1º CONTRAENTE sofreria danos irreparáveis, no caso de o 2º CONTRAENTE violar as obrigações de confidencialidade previstas na cláusula anterior, pelo que a violação de tais obrigações o constitui no dever de indemnizar o 1º

CONTRAENTE nos termos gerais do direito. Cláusula 16ª NORMAS

SUPLETIVAS DE DESEMPENHO O 2º CONTRAENTE obriga-se a cumprir as condições de prestação de trabalho não especificadas neste Contrato de Trabalho, quer sejam reguladas por regulamento, normas ou instruções internas, quer as previstas na legislação geral de trabalho ou instrumento de regulamentação de trabalho do sector e a executar conscientemente as tarefas que lhe forem confiadas e procurando sempre salvaguardar os interesses do 1º CONTRAENTE. Cláusula 17ª DIREITO SUBSIDIÁRIO Em tudo o que não estiver previsto em sede do presente contrato de trabalho, aplicam-se,

subsidiariamente, as disposições legais vigentes. Cláusula 18ª TRABALHO SUPLEMENTAR O 2º CONTRAENTE obriga-se a prestar trabalho suplementar ao 1º CONTRAENTE, dentro dos limites legalmente estabelecidos e de acordo com as necessidades de serviço deste. Cláusula 19ª VALIDADE FORMAL

Qualquer alteração ou aditamento ao presente contrato só será válido se constar de documento escrito assinado pelos CONTRAENTES, do qual conste expressamente a indicação das cláusulas modificadas ou aditadas. Cláusula 20ª DECLARAÇÃO DE INVALIDADE A eventual declaração de invalidade, seja qual for o motivo, de qualquer das cláusulas deste contrato, não inviabiliza a

subsistência e validade deste com as demais cláusulas. Cláusula 21ª
RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS Para resolução dos litígios emergentes do presente contrato de trabalho, são competentes os tribunais da comarca ..., com expressa exclusão a quaisquer outros. Depois de lerem este contrato de trabalho e o acharem conforme, os contraentes expressamente declaram que o mesmo foi livremente negociado e por eles aceite, de forma consciente e voluntária, correspondendo à expressão das suas vontades e, por isso, o vão assinar. O presente contrato foi feito e assinado no dia 31 de Maio de 2010, em duplicado, destinando-se um exemplar ao 1º CONTRAENTE e o outro ao 2º CONTRAENTE, atribuindo-se a ambos igual valor.”.

5º- O A. encontra-se ao serviço da R. desde o dia .../.../2010.

6º- Inicialmente, o A. exercia apenas funções de auditor (“controller”), no ..., mas, cerca de 3 meses após o dia .../.../2010, passou a acumular com aquelas outras funções.

7º- À data de 11.12.2017, o A., no ..., no exercício das suas funções, com reporte direto ao Conselho de Administração da R., coordena a implementação de medidas de controlo de processos e documentação, promovendo ganhos de eficiência em termos organizacionais, refletindo-se estes nos procedimentos efetuados e poupanças geradas; coordena o serviço no sentido de adaptar o mesmo aos procedimentos necessários, contribuindo para a valorização dos esforços individuais no seio de um grupo; é o responsável pela organização do ..., implementando todas as medidas necessárias para a adequação dos diferentes procedimentos à legislação em vigor, designadamente ao Decreto-Lei nº 18/2008, de 29.01 (Código dos Contratos Públicos (CCP)) e simplificando toda a burocracia inerente a cada processo, definindo fluxos de trabalho, implementando a constante melhoria de processos internos, de inovação e aprendizagem; associado à redefinição de processos, implementa medidas de controlo de forma a mitigar os riscos associados ao processo de compra, com base nas situações identificadas na “Matriz de ...”; colabora na execução do ..., sendo que fez parte da ...”; implementa medidas para simplificar e tornar os processos mais céleres; acompanha, em conjunto com os diferentes Serviços da R., a análise e definição de requisitos técnicos a considerar nos mais variados concursos públicos/processos de compra, bem como assessoria os diferentes júris nos relatórios e análises de propostas, assim como na prospeção de mercado nas mais diversas áreas; partilha a coordenação do ..., compreendendo quer a gestão de equipas quer a gestão de procedimentos de aquisição e negociação, colaborando na elaboração e análise dos procedimentos de compra, no sentido de fazer cumprir a

legislação; em coordenação com diferentes serviços e áreas, desenvolve procedimentos de identificação e implementação de processos de melhoria transversais à R.; elabora relatórios de reporte das atividades desenvolvidas, bem como colabora na definição de normas e procedimentos; é responsável pela preparação dos documentos de análise das propostas no âmbito da contratação pública da R., bem como por toda a tramitação destes processos, designadamente pela análise e preparação das respostas a reclamações no âmbito da contratação pública, sendo que, entre outros, o A. foi responsável por processos/contratos tais como o concurso de segurança e vigilância (cerca de € 600.000,00), o concurso de alimentação (cerca de € 3.000.000,00), o concurso de oftalmologia (€ 3.000.000,00), o concurso de gases medicinais e concursos de ortopedia (€ 1.000.000,00); é responsável pela gestão integral dos processos de aquisição solicitados pelas diversas áreas da R., bem como pela coordenação de procedimentos com entidades externas e/ou relacionadas, inclusivamente o Tribunal de Contas.

8º- Desde 01.02.2017, o A. é diretor do

9º- A retribuição ilíquida mensal mencionada no escrito referido em 4º - € 995,51 - foi proposta pela R. por referência à Tabela remuneratória única anexa à Portaria nº 1553-C/2008, de 31.12.

10º- À data de 31.05.2010, o Dr. GG era vogal do Conselho de Administração da R..

10º A - A propósito da contratação do Autor, em momento não exatamente apurado, o Dr. GG referiu ao Autor que o seu vencimento seria de € 1.819,38[1].

11º- A Dr.ª JJ, que, à data, era diretora dos Recursos Humanos da R., confrontou o A. com o escrito referido em 4º, sendo que, na altura, o A. entendeu que a retribuição ilíquida mensal de € 995,51 se tratava da remuneração para o período experimental e que passado meio ano seriam repostos os € 1.819,38.

12º- Assim não aconteceu.

13º- A R. admitiu ao seu serviço, no dia 21.05.2010, mediante o escrito particular intitulado “CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO” de fls. 425 a 431, cujo teor se dá, aqui, por integralmente reproduzido, a Dr.ª BB, licenciada em direito à data de 21.05.2010, para trabalhar no C... E.P.E., Av. ..., ... Guilhufe Penafiel, com um horário semanal

de 40 horas diurnas, mas que poderá ser noturno e/ou por turnos, com a categoria de técnico superior e com a retribuição ilíquida mensal de € 1.819,38, acrescida de um prémio de 14,28%, sendo que o contrato a que se refere tal escrito ainda se mantinha à data de 11.12.2017.

14º- A retribuição ilíquida mensal mencionada no escrito referido em 13º - € 1.819,38 - foi proposta pela R. por referência à Tabela remuneratória única anexa à Portaria nº 1553-C/2008, de 31.12.

15º- A Dr.ª BB, no exercício das suas funções ao serviço da R., emite pareceres e presta informações sobre questões de natureza jurídica, fazendo a instrução e acompanhamento dos processos; analisa e prepara minutas de contratos, protocolos, regulamentos, circulares e outros documentos; emite pareceres sobre reclamações ou recursos administrativos, exposições ou petições respeitantes a atos ou procedimentos dos órgãos da R.; assegura a instrução de processos de averiguações, de inquérito ou disciplinares.

16º- A R. admitiu ao seu serviço, no dia 21.05.2010, mediante o escrito particular intitulado "CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO" de fls. 409 a 415, cujo teor se dá, aqui, por integralmente reproduzido, o Dr. CC, não licenciado à data de 21.05.2010, mas técnico oficial de contas em tal data e licenciado em administração pública regional e autárquica à data de 11.12.2017, para trabalhar no C... E.P.E., Av. ..., ... Guilhufe Penafiel, com um horário semanal de 40 horas diurnas, mas que poderá ser noturno e/ou por turnos, com a categoria de técnico superior e com a retribuição ilíquida mensal de € 1.819,38, acrescida de um prémio de 14,28%, sendo que o contrato a que se refere tal escrito ainda se mantinha à data de 11.12.2017.

17º- A retribuição ilíquida mensal mencionada no escrito referido em 16º - € 1.819,38 - foi proposta pela R. por referência à Tabela remuneratória única anexa à Portaria nº 1553-C/2008, de 31.12.

18º- O Dr. CC, no exercício das suas funções ao serviço da R., é o responsável por assegurar atividades administrativas inerentes à gestão e suporte do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), fazendo o enquadramento das candidaturas e preparação de pré-requisitos e preenchimento e submissão de candidaturas, gerindo os processos de apresentação de despesas (que inclui todas as ações de envio de documentação necessária e a criação de ficha de projeto), submetendo os pedidos de reembolso e inserindo os dados da despesa na plataforma disponibilizada (pelas entidades do Estado) para o efeito (atividade pontual,

apenas quando há pedidos de reembolso); faz a gestão da contabilidade analítica, centralizando em si a criação pontual de centros de custos contabilísticos, em articulação e em função com a contabilidade, que tem um diretor próprio. Em 2017, cumulativamente assumiu a direção do ..., sendo responsável por assegurar a inventariação, controlo e contabilização de todo o imobilizado da R. e reconciliação com os registos contabilísticos. Tais funções consistem em validar e classificar as diversas faturas de aquisição de imobilizado e preparar mapas de imobilizado para os fechos de contas anual.

19º- A R. admitiu ao seu serviço, no dia 01.04.2011, mediante o escrito particular intitulado “CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO” de fls. 441 a 446, cujo teor se dá, aqui, por integralmente reproduzido, o Dr. DD, licenciado em administração pública à data de 01.04.2011, para trabalhar no C... E.P.E., Av. ...,, com um horário semanal de 40 horas diurnas, mas que poderá ser noturno e/ou por turnos, com a categoria de técnico superior e com a retribuição ilíquida mensal de € 1.407,45, sendo que o contrato a que se refere tal escrito ainda se mantinha à data de 11.12.2017.

20º- A retribuição ilíquida mensal mencionada no escrito referido em 19º - € 1.407,45 - foi proposta pela R. por referência à Tabela remuneratória única anexa à Portaria nº 1553-C/2008, de 31.12.

21º- O Dr. DD, no exercício das suas funções ao serviço da R., coordena as .../Exames ao exterior e não tem associado qualquer cargo. Depende de um responsável das .../Exames ao exterior, que tem a categoria de Assistente Técnico.

22º- A R. admitiu ao seu serviço, no dia 01.11.2010, mediante o escrito particular intitulado “CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO” de fls. 417 a 423, cujo teor se dá, aqui, por integralmente reproduzido, a Dr.ª EE, licenciada em ... à data de 01.11.2010, para trabalhar no C... E.P.E., Av. ..., ... Guilhufe Penafiel, com um horário semanal de 40 horas diurnas, mas que poderá ser noturno e/ou por turnos, com a categoria de técnico superior e com a retribuição ilíquida mensal de € 1.201,48, acrescida de um prémio de 14,28%, sendo que o contrato a que se refere tal escrito ainda se mantinha à data de 11.12.2017.

23º- A retribuição ilíquida mensal mencionada no escrito referido em 22º - € 1.201,48 - foi proposta pela R. por referência à Tabela remuneratória única anexa à Portaria nº 1553-C/2008, de 31.12.

24º- A Dr.ª EE, no exercício das suas funções ao serviço da R., confere faturas na “...” juntamente com colegas em que todos têm a categoria de assistentes técnicos. Não exerce qualquer cargo de responsabilidade. O responsável coordenador da “...”, onde a Dr.ª EE está inserida, tem a categoria de Assistente Técnico.

25º- A R. admitiu ao seu serviço, no dia 02.11.2012, mediante o escrito particular intitulado “CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO A TERMO CERTO” de fls. 435 a 440, cujo teor se dá, aqui, por integralmente reproduzido, a Dr.ª FF, licenciada em ciências da comunicação à data de 02.11.2012, para trabalhar no C... E.P.E., Av. ..., ... Guilhufe Penafiel, com um horário semanal de 40 horas diurnas, mas que poderá ser noturno e/ou por turnos, com a categoria de técnico superior e com a retribuição ilíquida mensal de € 1.201,48, acrescida de uma remuneração variável de 14,28%, sendo que, relativamente ao contrato a que se refere tal escrito, o qual ainda se mantinha à data de 11.12.2017, foi subscrito o escrito particular intitulado “...” de fls. 433 a 434, cujo teor se dá, aqui, por integralmente reproduzido.

26º- A retribuição ilíquida mensal mencionada no primeiro dos escritos referidos em 25º - € 1.201,48 - foi proposta pela R. por referência à Tabela remuneratória única anexa à Portaria nº 1553-C/2008, de 31.12.

27º- A Dr.ª FF, no exercício das suas funções ao serviço da R., faz a gestão administrativa e burocrática intermédia do Serviço de Urgência, ... e ..., e do ... que consiste na ligação dos diretores de Serviço (médicos) da sua área de responsabilidade com os outros Serviços e com o Conselho de Administração. Faz a contratualização anual do contrato programa dos serviços da sua área de responsabilidade, junto do Conselho de Administração da R., para que, depois, o contrato programa de toda a R. seja apresentado à ..., que representa a tutela.

28º- Com exceção do Dr. CC, foi exigido a todos estes trabalhadores da R., à semelhança do A., aquando das contratações, a titularidade do nível habilitacional mínimo de “licenciatura”.

29º- Entre junho de 2010 e 11.12.2017, o A. recebeu a título de retribuição ilíquida mensal a quantia de € 995,51, quando os Drs. BB e CC receberam € 1.819,38, o Dr. DD recebeu € 1.407,45 e as Dr.ªs EE e FF receberam € 1.201,48.

30º- Durante este período, o A. recebeu o prémio de 14,28% calculado sobre a retribuição ilíquida mensal de € 995,51, o que perfaz € 142,16.

31º- O Provedor-Adjunto do Provedor de Justiça emitiu o escrito de fls. 35 a 38 verso, cujo teor se dá, aqui, por integralmente reproduzido, do qual foi a R. notificada.

32º- O A. nunca desempenhou funções de auditor interno, pois que, desde o início, foi integrado no

33º- O A. nunca desempenhou as funções de auditor interno.

34º- O A. iniciou funções no ... em 31.05.2010, com a categoria de técnico superior.

35º- Em data em concreto não apurada de 2013, assumiu a direção do ... a Dr.ª KK, a qual se manteve diretora do ... até data em concreto não apurada de 2016.

36º- Por deliberação do Conselho de Administração de 01.02.2017, o A. é nomeado diretor do

37º- A nomeação do A. como diretor do ... importou o pagamento pela de um valor mensal ilíquido de € 300,00 designado ".../LL".

38º- O valor de € 995,51 não foi questionado nem contestado pelo A. à data da assinatura do escrito referido em 4º, pois o A. pensou que tal valor só vigoraria durante o período experimental.

39º- Ao referido valor acresce um prémio correspondente a 14,28% da retribuição ilíquida mensal, nos termos previstos no escrito referido em 4º.

40º- A Dr.ª JJ, no exercício das suas funções de diretora dos Recursos Humanos, não decidia o valor das remunerações.

41º- A Dr.ª BB está integrada no ... e de Contencioso, com a categoria de técnico superior, desde 21.05.2010.

42º- O Dr. CC tem a categoria de técnico superior desde 21.05.2010.

43º- A Dr.ª EE foi admitida para o exercício das funções correspondentes à categoria de técnico superior na área de

44º- O A. e os Drs. BB, CC, DD, EE e FF exercem funções em Serviços distintos.

B)

De direito

1. Para revogar a sentença da 1ª Instância, o Tribunal da Relação do Porto assim argumentou:

«Nesta parte foi esta a fundamentação da sentença:

À data de 31.05.2010, dispunha o artº 38º, da Lei nº 64-A/2008, de 31.12, que:

“Quando, na sequência de procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho caracterizados por corresponderem à carreira geral de técnico superior, se torne necessário determinar o posicionamento remuneratório do candidato na categoria, nos termos do artigo 55º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, a entidade empregadora pública não pode propor a primeira posição remuneratória quando o candidato seja titular de licenciatura ou de grau académico superior a ela”.

Tal artº fazia menção ao artº 55º, da Lei nº 12-A/2008, de 27.02, a qual, à data de 31.05.2010, por força do nº1, do seu artº 1º, “define e regula os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas” e, por força do nº 2, do seu artº 1º, “define o regime jurídico-funcional aplicável a cada modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público”.

Já o artº 69º, nº 1, da Lei nº 12-A/2008, de 27.02, mencionava, à data de 31.05.2010, que: “A identificação dos níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias das categorias, bem como aos cargos exercidos em comissão de serviço, é efetuada por decreto regulamentar”.

Sendo que o Decreto Regulamentar nº 14/2008, de 31.07, à data de 31.05.2010, por força do seu artº 1º, “identifica os níveis da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas correspondentes às posições remuneratórias das categorias das carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional”, resultando do Anexo a tal Decreto Regulamentar que, relativamente à categoria de técnico superior da carreira de técnico superior, a 1ª posição

remuneratória corresponde ao nível remuneratório 11 da tabela única e que a 2ª posição remuneratória corresponde ao nível remuneratório 15 da tabela única.

E sendo que resulta da Tabela remuneratória única anexa à Portaria nº 1553-C/2008, de 31.12 (Portaria esta cujo artº 1º dispunha, à data de 31.05.2010, que: “É aprovada a tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, em anexo à presente portaria, contendo o número de níveis remuneratórios e o montante pecuniário correspondente a cada um”), que, à data de 31.05.2010, o nível remuneratório 11 correspondia a € 995,51 e o nível remuneratório 15 correspondia a € 1.201,48.

Acontece que, à data de 31.05.2010, decorria da conjugação do artº 38º, da Lei nº 64-A/2008, de 31.12, com a Lei nº 12-A/2008, de 27.02, que o artº 38º, da Lei nº 64-A/2008, de 31.12, era aplicável apenas aos candidatos a trabalhadores cuja relação jurídica de emprego público se iria constituir por contrato de trabalho em funções públicas.

Acontece, porém, que o A. celebrou com a R. um contrato de trabalho sujeito, desde logo, ao Código do Trabalho e já não um contrato de trabalho em funções públicas. Assim, entre o A. e a R., constituiu-se uma relação jurídica de trabalho de direito privado e não uma relação jurídica de emprego público. Donde, o artº 38º, da Lei nº 64-A/2008, de 31.12, não era diretamente aplicável ao A”, (...).

Acompanhamos a fundamentação da sentença recorrida, acabada de transcrever. Com efeito, não se mostrava previsto na Lei nº 64-A/2008, de 31.12., à data de 31.05.2010 – data em que foi celebrado o contrato, a que se reporta o item 4º dos factos provados, entre o Autor e a Ré -, norma que estenda a aplicabilidade do artigo 38º da mesma Lei, concretamente o limite mínimo da retribuição para titular de licenciatura recrutado para a carreira geral de função pública, com a categoria correspondente a de Técnico superior, aos trabalhadores com contrato de trabalho com uma relação jurídica de direito privado e categoria de Técnico superior, celebrados com Entidades Públicas Empresariais, como a Ré (item 1º dos factos provados), não obstante a respetiva natureza pública.

Entendemos assim que dada a forma de vinculação do Autor à Ré e a natureza da relação jurídica subjacente ao mesmo vínculo, o artigo 38º, da Lei nº 64-A/2008, de 31.12, não era diretamente aplicável.

Porém, a derradeira questão a analisar é se, aplicada essa regra a alguns, não seria de aplicar a todos os Técnicos superiores com Contrato Individual de Trabalho por via do princípio da igualdade.

Perguntado de outro modo, haverá razão para distinguir entre os trabalhadores com Contrato Individual de Trabalho, logo com vínculo de igual natureza, ou a tal obsta o princípio da igualdade?

Resulta do que acima se expôs que o Autor não invocou que o tratamento desigual por parte da Ré “(...) assente em ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical ou outra categoria subjectiva que comungue de idêntico desvalor ético ou social. (...) Assim, não estando em causa a invocação de tratamento discriminatório em sentido próprio, tal como definido e entendido nos arts. 23.º, n.º 1, als. a) e b), 24.º, n.º 1 e 25.º, n.ºs 1 e 5 do Código do Trabalho, mas a violação do princípio do trabalho igual salário igual, cabia aos autores demonstrar, nos termos do art. 342.º, n.º 1, do Código Civil, os factos constitutivos do direito alegado, (...)”, (Cfr. Acórdão da Relação de Guimarães de 17.12.2018 (Relatora Desembargadora Alda Martins, in www.dgsi.pt).

Afigura-se-nos que assim logrou demonstrar o Autor pelo que resulta assente nos itens 4º, 9º, 22º, 23º, 25º, 26º e 28º.

Lê-se ainda naquele último Acórdão citado, “Na verdade, o princípio constitucional da igualdade não significa uma exigência de igualdade absoluta em todas as situações, nem proíbe diferenciações de tratamento. Como ensinam Gomes Canotilho e Vital Moreira, «[o] que se exige é que as medidas de diferenciação sejam materialmente fundadas sob o ponto de vista da segurança jurídica, da proporcionalidade, da justiça, da praticabilidade e da solidariedade e não se baseiem em qualquer motivo constitucionalmente impróprio.

As diferenciações de tratamento podem ser legítimas quando: a) - se baseiam numa distinção objetiva de situações; b) - não se fundamentam em qualquer dos motivos indicados no n.º 2 do art. 13º; c) - tenham um fim legítimo segundo o ordenamento constitucional positivo; d) - se revelem necessárias, adequadas e proporcionadas à satisfação do seu objectivo.” (...) (...) o princípio

da igualdade no trabalho, designadamente em matéria de retribuição, faz apelo a uma igualdade material (deve tratar-se de igual modo o que é essencialmente igual e de forma desigual o que é desigual), (...). (...)».

Em concreto, não se nos afigura existir um critério diferenciador objetivo e atendível relativamente às trabalhadoras com Contrato individual de trabalho, EE e FF, contratadas com a categoria de Técnicos Superiores, para as quais necessariamente se considerou o artigo 38º da Lei nº 64-A/2008, de 31.12. já que foram contratadas com a remuneração base ilíquida mensal de €1.201,48 - 2ª posição remuneratória corresponde ao nível remuneratório 15 da Tabela remuneratória única anexa à Portaria nº 1553-C/2008, de 31.12. - e o Autor, também este com Contrato individual de trabalho.

Ou seja, consideramos que a Ré ao contratar com remunerações diversas, trabalhadores com o regime de Contrato individual de trabalho, para a categoria de Técnico Superior considerando o artigo 38º da Lei nº64-A/2008, de 31.12, mas assim não procedendo com o Autor, contratado também no mesmo regime jurídico, violou o princípio da igualdade no trabalho. Assumiu, assim, a Ré uma prática discriminatória, com um tratamento distinto e desvantajoso para com o Autor relativamente aquelas duas trabalhadoras, todos vinculados por contrato de trabalho de direito privado.

Em conformidade, concluímos no sentido de que o Autor tem direito à retribuição base ilíquida mensal de €1.201,48, de € 1.201,48 (montante previsto para a contratação de licenciados para a categoria de Técnico superior, no artigo 38º, da Lei nº 64-A/2008, de 31.12.) por ser esse o montante considerado pela Ré na contratação dos trabalhadores EE e FF, como Técnicos superiores, em regime de contrato individual de trabalho”

2.

Contrapõe o Recorrente:

“Decorre da interpretação dos supratranscritos preceitos que o princípio «a trabalho igual salário igual» impõe a igualdade de retribuição para trabalho igual em natureza, quantidade e qualidade, e a proibição de diferenciação arbitrária (sem qualquer motivo objetivo), ou com base em categorias tidas como factores de discriminação (sexo, raça, idade e outras) destituídas de fundamento material atendível. Porquanto, esta proibição não contempla diferente remuneração de trabalhadores da mesma categoria profissional, na mesma empresa, quando a natureza, a qualidade e quantidade do trabalho não sejam equivalentes.

Isto significa que, a presunção de discriminação não resulta da mera prova dos factos que revelam uma diferença de remuneração entre trabalhadores da mesma categoria profissional, ou seja da mera diferença de tratamento, pois, exigindo a lei que a pretensa discriminação seja fundamentada com a indicação do trabalhador ou trabalhadores favorecidos, bem assim, fundamentação que se traduza na narração de factos que, reportados a características, situações e opções dos sujeitos em confronto, de todo alheias ao normal desenvolvimento da relação laboral, atentem, direta ou indirectamente, contra o princípio da igual dignidade sócio-laboral, que inspira o elenco de factores característicos da discriminação exemplificativamente consignados na lei.

Summo rigore, se resulta assente a matéria constante nos itens 4.º, 9.º, 22.º, 23.º, 25.º, 26.º e 28.º do douto acórdão ora em crise, não olvide que resulta igualmente assente a matéria constante do item 44.º, i.e., todos os outros admitidos aos serviços do ora Recorrente exercem funções em serviços distintos. Acresce que, não se invocam quaisquer outros factos que, de algum modo, possam inserir-se na categoria de factores característicos de discriminação, competindo ao autor, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, alegar e provar factos que, referindo-se à natureza, qualidade e quantidade de trabalho prestado por trabalhadores da mesma empresa e com a mesma categoria, permitam concluir que o pagamento de diferentes remunerações viola o princípio para trabalho igual salário igual, pois que tais factos, indispensáveis à revelação da existência de trabalho igual, se apresentam como constitutivos do direito a salário igual, que se pretende fazer valer.

In casu, efectivamente não vem alegado, como causa petendi, factologia susceptível de afrontar, directa ou indirectamente, o princípio da igual dignidade sócio-laboral, subjacente a qualquer dos factores característicos da discriminação – não funciona o particular regime de repartição do ónus da prova, cuja inversão, atenuando as dificuldades do cumprimento do ónus em tais circunstâncias, beneficiaria a posição processual do trabalhador.

Ergo, não funcionando a presunção, competia ao A., nos termos da regra geral do art. 342.º/1 do Cód. Civil, alegar e provar factos que, respeitantes à identidade das faladas natureza, qualidade e quantidade do trabalho prestado pelos trabalhadores mencionados detentores da mesma categoria, viabilizassem concluir, comparativamente, que, a retribuição proposta e aceite afronta o princípio para trabalho igual salário igual.

Da Mihi factum, dabo tibi jus, ora os factos provados são claramente insuficientes para se poder dar como assente que o trabalho por si prestado era/é igual ou objectivamente semelhante, no seu todo, aos dos trabalhadores relativamente aos quais se considera discriminado, e em relação aos quais reclama a respectiva paridade retributiva. Sucede precisamente o contrário, dos factos provados não se pode extrair que o Recorrente HH violou o princípio da igualdade na vertente “para trabalho igual, salário igual”, isto porque deles não decorre qualquer atuação discriminatória perante o Autor.

Ou seja, a situação do Autor, não obstante aqueles trabalhadores, surgiu num enquadramento jurídico diverso e num quadro de necessidades diferentes, pelo que não podemos concluir pela existência da mesma realidade material que justificaria a conclusão de que foi violado o princípio “para trabalho igual salário igual”. (...)

3.

Não tem razão o Recorrente.

Na realidade, nem ousou tentar demonstrar que, pelo facto de o contrato de trabalho do A ser um contrato individual de trabalho, não era aplicável o regime do artigo do 38º, da Lei nº 64-A/2008, nem directamente e nem por força do princípio da igualdade.

A Relação do Porto categoricamente afirma que tal regime não é directamente aplicável ao contrato de trabalho do A porque este “celebrou com o R. um contrato de trabalho sujeito, desde logo, ao Código do Trabalho e já não um contrato de trabalho em funções públicas. Assim, entre o A. e a R., constituiu-se uma relação jurídica de trabalho de direito privado e não uma relação jurídica de emprego público”.

Mas considera-o aplicável a todos os Técnicos Superiores contratados pelo A no mesmo (31/05/2020 o do A; 1/11/2010 o da Dr.ª EE; e 2/11/2010, o da Dr.ª FF) por força do princípio da igualdade.

Tem inteira razão o Tribunal da Relação do Porto, como demonstraremos.

4.

Dispõe o art.º 59º da CRP:

“1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

- a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;*
- b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;*
- c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;*
- d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;*
- e) À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego;*
- f) A assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.*

2. (...)

3. Os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei”.

Segundo Gomes Canotilho e Vital Moreira^[2], o âmbito de proteção da norma “*abrange na ordem constitucional portuguesa as seguintes dimensões: a) proibição do arbítrio, sendo inadmissíveis, quer diferenciações de tratamento sem qualquer justificação razoável, de acordo com critérios de valor objetivos, constitucionalmente relevantes, quer a identidade de tratamento para situações manifestamente desiguais; b) proibição de discriminação, não sendo legítimas quaisquer diferenciações de tratamento entre cidadãos baseadas em categorias meramente subjetivas ou em razão dessas categorias; c) obrigação de diferenciação, como forma de compensar a desigualdade de oportunidades (...)*”.

São os mesmos AA que afirmam^[3]:

O “que se exige é que as medidas de diferenciação sejam materialmente fundadas sob o ponto de vista da segurança jurídica, da proporcionalidade, da justiça, da praticabilidade e da solidariedade e não se baseiem em qualquer motivo constitucionalmente impróprio.

As diferenciações de tratamento podem ser legítimas quando: a) - se baseiam numa distinção objetiva de situações; b) - não se fundamentam em qualquer

dos motivos indicados no n.º 2 do art. 13º; c) - tenham um fim legítimo segundo o ordenamento constitucional positivo; d) - se revelem necessárias, adequadas e proporcionadas à satisfação do seu objetivo.”

O preceito apela ao princípio da igualdade no trabalho, designadamente em matéria de retribuição.

Lê-se no acórdão deste mesmo Tribunal e Secção, cuja doutrina se subscreve [\[4\]](#):

“A projeção do princípio da igualdade na retribuição do trabalho, na alínea a) do n.º 1 do artigo 59.º da Lei Fundamental, «estabelece os princípios fundamentais a que deve obedecer o direito a uma justa retribuição do trabalho: (a) deve ser conforme à quantidade do trabalho (i. e, à sua duração e intensidade), à natureza do trabalho (i. e, tendo em conta a sua dificuldade, penosidade ou perigosidade) e à qualidade do trabalho (i. e, de acordo com as exigências em conhecimentos, prática e capacidade); (b) a trabalho igual em quantidade, natureza e qualidade deve corresponder salário igual, proibindo-se, desde logo, as discriminações entre trabalhadores; (...)».

O princípio da igualdade, na sua dimensão remuneratória, como refere MARIA DO ROSÁRIO DA PALMA RAMALHO, «não impede diferenças remuneratórias entre trabalhadores mas apenas um tratamento remuneratório discriminatório. Por outras palavras, apenas estão aqui contempladas as situações em que, perante um trabalho igual ou de valor igual, a retribuição seja diferente sem uma causa de justificação objetiva».

Na síntese do acórdão desta Secção de 22 de abril de 2009, proferido no processo n.º 3040/08, «o que decorre do princípio para trabalho igual salário igual é a igualdade de retribuição para trabalho igual em natureza, quantidade e qualidade, e a proibição de diferenciação arbitrária (sem qualquer motivo objetivo) ou com base em categorias tidas como fatores de discriminação (sexo, raça, idade e outras) destituídas de fundamento material atendível, proibição que não contempla, naturalmente, a diferente remuneração de trabalhadores da mesma categoria profissional, na mesma empresa, quando a natureza, a qualidade e quantidade do trabalho não sejam equivalentes, atendendo, designadamente, ao zelo, eficiência e produtividade dos trabalhadores em causa»”.

No desenvolvimento do transcrito preceito constitucional, prescreve-se no CT:

Artigo 23.º:

“1 - Para efeitos do presente Código, considera-se:

a) Discriminação directa, sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

b) Discriminação indirecta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

c) Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

d) Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.

2 - Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação”.

Art.º 24º:

“1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

2 - O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) A critérios de selecção e a condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para selecção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação colectiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3 - (...)

4 - (...)

5 - (...)"

Art.º 25º

"1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior.

2 - Não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 - São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4 - As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

5 - Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador

provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.

6 - (...)

7 - (...)

8 - (...)

Art.º 270º:

“Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual”.

5.

É dentro deste quadro normativo que a decisão dos autos há-de ser encontrada.

Para além da jurisprudência acima referida, importa fazer referência a acórdão, que traduz o entendimento, crê-se que unânime, deste Tribunal: o acórdão de 22/04/2009[5] que considera que *“O que decorre do princípio para trabalho igual salário igual é a igualdade de retribuição para trabalho igual em natureza, quantidade e qualidade, e a proibição de diferenciação arbitrária (sem qualquer motivo objectivo) ou com base em categorias tidas como factores de discriminação (sexo, raça, idade e outras) destituídas de fundamento material atendível, proibição que não contempla, naturalmente, a diferente remuneração de trabalhadores da mesma categoria profissional, na mesma empresa, quando a natureza, a qualidade e quantidade do trabalho não sejam equivalentes, atendendo, designadamente, ao zelo, eficiência e produtividade dos trabalhadores”.*

É o mesmo STJ[6] quem afirma:

“O princípio trabalho igual salário igual entronca num outro princípio geral, estruturante do Estado de Direito, que é o princípio da igualdade, consagrado constitucionalmente no art.º 13, que dispõe:

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas,

instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

O princípio da igualdade é igualmente consagrado na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Convenção Europeia dos Direitos do Homem, sendo assim um patamar comum a uma sociedade que se pretende mais justa e digna.

A proibição do arbítrio e da discriminação e a obrigação de diferenciação têm sido reafirmadas como as várias dimensões do referido princípio.

Na verdade, o princípio da igualdade obriga a que se trate como igual o que for, necessariamente igual e como diferente o que for, na sua essência, diferente, proibindo sim as distinções de tratamento que não tenham qualquer justificação material.

As várias dimensões do princípio da igualdade têm reflexos no plano das relações laborais, impondo especiais exigências na vertente do tratamento retributivo, sendo certo, como afirma o Professor Júlio Manuel Vieira Gomes, que do “ponto de vista concetual ou teórico, é fácil compreender por que é que a igualdade de tratamento teve, e tem, tantas dificuldades em afirmar-se”, desenvolvendo a ideia com a invocação do princípio da autonomia privada na sua faceta de autonomia negocial, subjacente ao contrato de trabalho, embora limitada pela tutela de interesses coletivos e até de interesses públicos.

*O referido Professor acrescenta ainda que uma “outra dificuldade para o funcionamento do princípio da igualdade de tratamento reside na própria ótica do contrato individual de trabalho; com efeito, a igualdade de tratamento implica, necessariamente, uma comparação dirigida para o exterior daquele vínculo contratual, uma comparação com a situação de outros trabalhadores do mesmo empregador. Se a realidade das relações de trabalho for decomposta numa pluralidade de átomos e cada contrato de trabalho for encarado como um contrato isolado de intercâmbio, a comparação parecerá impossível já que para cada trabalhador o contrato entre o seu empregador e um outro trabalhador é *res inter alios acta*”.*

Em reforço da sua argumentação cita Lucia Silvagna que observa que “a incomunicabilidade entre estes contratos tornaria injustificável a interação entre várias situações retributivas singulares”.

Ainda o mesmo Professor alerta para uma vulgar e corrente subestimação dos perigos inerentes ao princípio da igualdade de tratamento, frisando que “não se pretende com o princípio da igualdade de tratamento retributiva eliminar todas e quaisquer diferenças de retribuição entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções na mesma empresa, mas apenas eliminar diferenças ilegítimas e desrazoáveis. A própria Constituição permite que se atenda à qualidade, à quantidade e à natureza do trabalho realizado”.

Conclui que “não se desemboca assim, numa conceção opressiva da igualdade,

sendo inteiramente válidas as diferenças relacionadas com o mérito. O princípio da igualdade de tratamento retributiva traduz-se na necessidade de um fundamento material para diferenças retributivas”.

O Código do Trabalho acolheu os princípios constitucionais da igualdade e do trabalho igual salário igual, dispondo sobre matéria de igualdade e não discriminação (artigos 23.º e seguintes) e estabelecendo critérios de determinação da retribuição (artigos 270.º e seguintes).

Quanto aos critérios de determinação da retribuição salienta-se que na determinação do valor da mesma deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual.

No plano dos conceitos foi considerado existir discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

Também os conceitos de trabalho igual e trabalho de valor igual foram precisados, nos seguintes termos:

Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

O legislador ao consagrar o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, no art.º 24, do Código do Trabalho, elencou, exemplificativamente, fatores suscetíveis de causar discriminação, dispondo:

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

2 - O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

...

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;

Já o artigo 25.º do diploma legal citado, de forma perentória, proíbe a discriminação, estatuidando que o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior.

Nestas situações em que é alegada discriminação o legislador estabelece um regime especial de repartição do ónus da prova, em que afastando-se da regra geral, estipula uma inversão do ónus da prova, impondo que seja o empregador a provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

É o que resulta do n.º 5, do citado art.º 25, do Código do Trabalho, que refere que cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

Nas situações em que é alegado violação do princípio do trabalho igual salário igual, sem que sejam invocados quaisquer factos suscetíveis de serem inseridos na categoria do que se pode considerar fatores de discriminação, não opera a referida presunção, devendo funcionar a regra geral estabelecida no art.º 342.º, n.º 1 do Código Civil, que refere “ àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado”.

Sendo esta a situação em que se enquadra o caso concreto dos autos, competia ao A. alegar e provar os factos referentes à natureza, qualidade e quantidade do trabalho que desempenhava, bem como indicar outro ou outros trabalhadores da mesma empresa e com a mesma categoria, que executassem trabalho da mesma natureza e em qualidade e quantidade igual, de forma que se pudesse concluir que o pagamento de diferentes retribuições não apresentava justificação razoável.

Quanto a esta questão do ónus da prova estamos cientes das reservas manifestadas pelo Professor Júlio Manuel Vieira Gomes quando afirma que “prova praticamente impossível é a que se exige quando se considera que cabe ao trabalhador provar que o seu trabalho tem a mesma quantidade, qualidade e natureza do trabalho prestado por outro colega trabalhador subordinado do mesmo empregador”, posição sustentada no facto de o trabalhador não dispor de informações a respeito da qualidade do trabalho dos outros colegas, bem como de toda a comparação pressupor critérios, que são fixados pelo empregador, e caso não haja transparência quanto aos mesmos a prova torna-se difícil ou até impossível.

Creemos que as apontadas dificuldades não deixam de ter fundamento, e que a

solução proposta pelo Autor citado, no sentido de que se devia reconhecer que o trabalhador apenas teria de alegar e provar que exerce as mesmas funções que outro trabalhador da mesma empresa e recebe retribuição inferior, cabendo ao empregador justificar e explicar a diferença, é mais consentânea com o fim económico e social que cabe às empresas, numa sociedade cada vez mais exigente na vertente da transparência e da justiça social.

De qualquer forma, estamos convictos que a solução legal não leva necessariamente a uma impossibilidade de prova, e se assim fosse estaríamos perante um absurdo, pois, em nosso entender, existem mecanismos, ao nível processual, que podem desbloquear as situações mais adversas, que passam por uma boa gestão dos princípios da cooperação e do inquisitório, consagrados nos artigos 7.º e 411.º do Código de Processo Civil”.

6.

Importa subsumir a factualidade provada ao direito, interpretado em consonância com a doutrina e jurisprudência referidas, ancoradas estas no princípio constitucional da igualdade, designadamente na sua vertente salarial.

Alegou o A - e demonstrou - que, sendo **licenciado em ...**, no dia 31.05.2010 celebrou com o R, por escrito, um contrato individual de trabalho por tempo indeterminado para exercer, sob a sua autoridade e direção, as funções correspondentes à categoria profissional de **técnico superior** (...), mediante a retribuição mensal de 991,51€.

Mais alegou - e demonstrou - que a R. admitiu ao seu serviço, no dia 01.11.2010, mediante o escrito particular intitulado “contrato individual de trabalho por tempo indeterminado”, a Dr.ª EE, também **licenciada em ...** à data de 01.11.2010, para trabalhar no C... E.P.E., mediante a retribuição ilíquida mensal de € 1.201,48, acrescida de um prémio de 14,28%, sendo que o contrato a que se refere tal escrito ainda se mantinha à data de 11.12.2017. Esta retribuição ilíquida mensal foi proposta pela R. por referência à Tabela remuneratória única anexa à Portaria nº 1553-C/2008, de 31.12. A Dr.ª EE, no exercício das suas funções ao serviço da R., confere faturas na “...” juntamente com colegas em que todos têm a categoria de assistentes técnicos. Não exerce qualquer cargo de responsabilidade. O responsável coordenador da “...”, onde a Dr.ª EE está inserida, tem a categoria de Assistente Técnico. A Dr.ª EE foi admitida para o exercício das funções correspondentes à categoria de **técnico superior** na área de

Alegou ainda - e demonstrou - que a R. admitiu ao seu serviço, no dia 02.11.2012, mediante o escrito particular intitulado “contrato individual de trabalho a termo certo”, a Dr.ª FF, **licenciada em ciências da comunicação** à data de 02.11.2012, para trabalhar no C... E.P.E., com a categoria de **técnico superior** e com a retribuição ilíquida mensal de € 1.201,48. A retribuição ilíquida mensal mencionada no primeiro dos escritos referidos em 25º - € 1.201,48 - foi proposta pela R. por referência à Tabela remuneratória única anexa à Portaria nº 1553-C/2008, de 31.12. A Dr.ª FF, no exercício das suas funções ao serviço da R., faz a gestão administrativa e burocrática intermédia do Serviço de Urgência, ... e ..., e do ... que consiste na ligação dos diretores de Serviço (médicos) da sua área de responsabilidade com os outros Serviços e com o Conselho de Administração. Faz a contratualização anual do contrato programa dos serviços da sua área de responsabilidade, junto do Conselho de Administração da R., para que, depois, o contrato programa de toda a R. seja apresentado à ..., que representa a tutela.

Do que vem de ser dito fácil é concluir que quer o Autor, quer a Dr.ª EE, quer a Dr.ª FF foram admitidos ao serviço do R para exercer as funções na **categoria de técnico superior**, conquanto em áreas diferentes.

A retribuição constante dos contratos de trabalhos celebrados com a Dr.ª EE e com a Dr.ª FF respeitou o disposto no art.º 38º da Lei 64/2008, em conjugação com a Lei 12-A/2008.

Daí que lhes tenha sido fixada uma retribuição mensal de 1.201,48€.

Ao Autor foi fixada a retribuição mensal de 995,91€.

Os três foram contratados com a mesma categoria profissional, repete-se: técnico superior.

É por demais evidente a discriminação salarial sofrida pelo A.

É verdade que o A. celebrou com o R. um contrato de trabalho sujeito ao Código do Trabalho e não um contrato de trabalho em funções públicas.

Porque assim, e como bem refere a Relação do Porto, entre o A e o R constituiu-se uma relação jurídica de trabalho de direito privado e não uma relação jurídica de emprego público.

Razão pela qual o artº 38º da Lei nº 64-A/2008, de 31.12, não era diretamente aplicável ao A.

Todavia, tendo o A alegado e demonstrado que o R fez discriminação salarial entre si e as Dr.ªs EE e FF, **todos técnicos superiores**, isto é, com a mesma categoria profissional, admitidos no mesmo ano civil, ónus que lhe incumbia, sem aqui e agora tomarmos partido na questão relativa ao ónus da prova dos factos inerentes à justificação da discriminação, por desnecessário, atendendo a que está demonstrado que nenhuma razão justificativa existia para tal discriminação, terá de ser negado provimento à revista.

Ou seja, estando, por isso, como estamos, perante discriminação salarial violadora do princípio do princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual, consagrado no art.º 270º do CT, e estando igualmente demonstrado que não havia razão justificativa para a diferença de tratamento salarial, naturalmente naufraga a sua tese recursiva.

III - DECISÃO

Termos em que se nega a revista.

Custas pelo Recorrente.

Lisboa, 21/09/2022

Francisco Marcolino de Jesus (Relator)

Ramalho Pinto

Mário Belo Morgado

[1] Facto aditado pelo Tribunal da Relação do Porto

[2] *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, Coimbra Editora, 2007, p. 339.

[3] Ob. e loc. citados

[4] Ac do STJ de 14/12/2016, processo 45231/13.7TTLSB.L1.S1

[5] processo 08P3040, in www.dgsi.pt

[6] Ac do STJ 1/06/2017, processo 816/14.0T8LSB.L1.S1, in www.dgsi.pt
